

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Adapun kesimpulan yang dapat dikemukakan dari hasil analisis deskriptif dan hasil analisis statistik inferensial pada penelitian ini, adalah:

1. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa persepsi variabel Kinerja Pegawai (Y), Kepemimpinan Spiritual (X1), Kompetensi (X2) pada Pengadilan Negeri Kupang Kelas 1A masuk dalam kategori sangat baik sedangkan variabel Stres Kerja (X3) pada Pengadilan Negeri Kupang Kelas 1A, masuk dalam kategori baik.
2. Variabel Kepemimpinan Spiritual (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Pengadilan Negeri Kupang Kelas 1A, dengan nilai signifikan 0,012 lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05.
3. Variabel Kompetensi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Pengadilan Negeri Kupang Kelas 1A, dengan nilai signifikan 0,112 lebih besar dari nilai signifikansi 0,05.
4. Variabel Stres Kerja (X3) secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Pengadilan Negeri Kupang Kelas 1A, dengan nilai signifikan 0,128 lebih besar dari nilai signifikansi 0,05.
5. Variabel Kepemimpinan Spiritual (X1), Kompetensi (X2), dan Stres Kerja (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

Pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai Fhitung sebesar 7,848 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 karena nilai probabilitas sebesar 0,05.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta kesimpulan, saran yang dapat diberikan pada pegawai Pengadilan Negeri Kupang Kelas 1A.

- a. Bagi pegawai pada Pengadilan Negeri Kupang Kelas 1A untuk variabel kepemimpinan spiritual berdasarkan hasil deskriptif bahwa integritas belum meningkat karena pimpinan belum terbuka secara penuh dalam menyampaikan dasar pengambilan keputusan kepada pegawai. Hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan transparansi dalam pengambilan keputusan serta memberikan teladan dalam hal kejujuran dan tanggung jawab atas setiap tindakan yang diambil. Selain itu, pimpinan juga diharapkan untuk lebih sering melakukan komunikasi dua arah dengan pegawai agar dapat memahami aspirasi dan permasalahan yang dihadapi pegawai dalam bekerja. Dengan demikian, pimpinan dapat memberikan dukungan moral dan spiritual yang lebih optimal sehingga menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.
- b. Bagi pegawai pada Pengadilan Negeri Kupang Kelas 1A untuk variabel kompetensi berdasarkan hasil deskriptif bahwa sikap belum meningkat karena kurangnya mematuhi aturan dan norma yang berlaku dalam menjalankan setiap tugas yang diberikan. Hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan budaya kerja yang berlandaskan pada kepatuhan terhadap

aturan dan norma, meningkatkan motivasi kerja pegawai melalui penghargaan dan pengakuan atas kinerja pegawai serta melakukan evaluasi sikap secara berkala untuk memastikan bahwa pegawai senantiasa berkomitmen memberikan hasil terbaik dan menunjukkan etika kerja yang tinggi dalam setiap pelaksanaan tugas. Selain itu, untuk mendukung peningkatan kompetensi pegawai, Pengadilan Negeri Kupang Kelas 1A dapat menyelenggarakan pelatihan dan *workshop* secara berkala yang berfokus pada penguatan pemahaman terhadap aturan, norma, dan etika kerja profesional.

- c. Bagi pegawai pada Pengadilan Negeri Kupang Kelas 1A untuk variabel stres kerja berdasarkan hasil deskriptif bahwa tuntutan peran belum meningkat karena kurangnya kejelasan peran dan dukungan dalam menjalankan peran pegawai. Hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan kejelasan tugas dan tanggung jawab pegawai melalui penyusunan dan sosialisasi uraian tugas yang jelas serta memperkuat dukungan struktural dan sosial di lingkungan kerja dengan mendorong budaya kolaboratif serta meningkatkan peran atasan dalam memberikan arahan dan pendampingan. Selain itu, penting juga untuk melakukan pelatihan manajemen stres bagi pegawai agar mereka memiliki kemampuan mengelola tekanan kerja secara lebih efektif. Pelatihan ini dapat mencakup teknik relaksasi, pengelolaan waktu, dan peningkatan keterampilan komunikasi agar pegawai mampu menyampaikan hambatan atau kesulitan yang mereka hadapi kepada atasan maupun rekan kerja.

d. Bagi pegawai pada Pengadilan Negeri Kupang Kelas 1A untuk variabel kinerja pegawai berdasarkan hasil deskriptif bahwa pengawasan belum meningkat karena kurangnya kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan pegawai belum memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan pimpinan. Hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan efektivitas pengawasan, memberikan pelatihan manajemen waktu serta penguatan komunikasi antara pimpinan dan pegawai agar hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan dapat diminimalisir, sehingga kuantitas kinerja pegawai dapat meningkat secara optimal. Selain itu, disarankan agar Pengadilan Negeri Kupang Kelas 1A melakukan evaluasi secara berkala terhadap sistem kerja yang ada untuk mengidentifikasi kendala yang sering dihadapi pegawai dalam menyelesaikan tugas tepat waktu.